

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketatnya persaingan pada dunia bisnis pada era globalisasi ini membuat perusahaan harus mempunyai keunggulan dan kekuatan daya saing yang tinggi. Tujuannya adalah supaya perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Agar sebuah perusahaan mempunyai keunggulan yang kompetitif dan berdaya saing tinggi, maka sebuah perusahaan perlu mempunyai sumber daya yang baik. Sumber daya yang penting salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (Waspodo dkk, 2013).

Pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien dapat mengurangi tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan, *turnover intention* merupakan opsi terakhir seorang karyawan ketika karyawan merasa kondisi kerjanya tidak sesuai dengan harapan (Rokhmad Budiyo, 2016). Upaya yang pertama kali harus dilakukan untuk menekan terjadinya *turnover intention* adalah memulai dengan upaya penekanan keinginan untuk berpindah, contoh upaya yang dilakukan yaitu menggunakan kebijakan yang bisa memikat niat seorang karyawan agar konsisten dengan pekerjaannya dan berkarya dengan sumber daya yang dimilikinya (Nasution, 2009). *Turnover intention* akan menimbulkan suatu masalah bagi sebuah perusahaan yang ditinggalkan, yaitu dapat mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan, kehilangan karyawan yang berpengalaman, dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap organisasi serta akan menimbulkan tambahan biaya untuk melatih karyawan baru .

Keseimbangan kehidupan kerja menurut pemikiran karyawan adalah pilihan mengurus tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi kepada keluarga. Sedangkan menurut pemikiran perusahaan keseimbangan kehidupan kerja adalah rintangan untuk membangun sebuah budaya yang dapat mendukung perusahaan yang mana seorang karyawan bisa fokus terhadap pekerjaannya saat berada di tempat kerja (Uki Yonda Aseptia, 2017). Akan tetapi terkadang *deadline* tugas dari perusahaan membuat karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan dituntut perusahaan untuk bekerja dengan maksimal tetapi sering kali perusahaan mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan. Saat karyawan menganggap dirinya tidak bisa menjaga keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan masalah pribadi (contoh masalah pribadi yaitu karyawan tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga). Maka karyawan itu akan berhenti bekerja dan lebih memilih mencari pekerjaan lain yang lebih memandangkan pentingnya sebuah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Konflik peran ada ketika seorang karyawan kesulitan untuk menempatkan kedua peran yaitu peran menjadi bagian organisasi yang mesti bertanggung jawab atas birokrasi organisasi dan peran menjadi kepala/ ibu rumah tangga yang mesti bertanggung jawab terhadap keluarganya. Konflik juga bisa terjadi ketika harapan peran yang menyebabkan seorang anggota organisasi kesulitan untuk membagi waktunya serta kesulitan untuk melakukan salah satu peran yang disebabkan adanya peran yang lain.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan kecintaan dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Selain itu karyawan juga akan memilih bertahan pada organisasinya. Tetapi jika seorang karyawan mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah maka akan lebih mudah terpengaruh jika dia mendapatkan tawaran yang lebih bagus dari perusahaan lain (Fariz Akhmadi 2010:3).

Komitmen organisasi berhubungan erat dengan *turnover intention*. Jika seorang karyawan dilibatkan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam perusahaan maka karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi, serta karyawan akan memiliki hasrat untuk bertahan dalam organisasi sebab karyawan merasa dibutuhkan dan dihubungkan dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sebuah perusahaan cenderung akan lebih lama bertahan dalam perusahaan.

FIF Group Kabupaten Pati adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik yang beralamatkan di Jl. Kol. Sunandar, Ngagul, Winong, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Karyawan yang sering dituntut untuk menyelesaikan deadline tugas dari perusahaan membuat karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya dan karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal, tetapi perusahaan lupa akan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, keinginan untuk meninggalkan organisasi diakibatkan oleh konflik peran yang menjadikan

karyawan kesulitan untuk membagi waktunya dan rendahnya komitmen organisasi karyawan untuk meningkatkan diri pada sebuah organisasi.

Fenomena yang ditemui dari wawancara didapatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan kurang terpenuhi. Berikut ini merupakan data keseimbangan kehidupan kerja karyawan FIF Group Kabupaten Pati.

Tabel 1.1
Data keseimbangan kehidupan kerja di FIF Group Kabupaten Pati

No	Kategori	Keterangan	Indikasi
1.	Fleksibilitas Pekerjaan	Beban kerja (dimana jam kerja 1 minggu penuh).	Tinggi

Sumber : FIF Group Kabupaten Pati 2019

Berdasarkan dari data tabel 1.1 keseimbangan kehidupan kerja karyawan terindikasi tinggi, artinya keseimbangan kehidupan kerja karyawan kurang terpenuhi. Karyawan merasa terbebani dengan jam kerja yang diberikan perusahaan. Dimana waktu libur yang seharusnya digunakan bersama keluarga justru dipergunakan untuk bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaannya yang sekarang.

Fenomena selanjutnya yang terjadi yaitu adanya konflik peran yang dirasakan karyawan. Berikut ini data konflik peran yang terjadi pada FIF Group Kabupaten Pati.

Tabel 1.2
Data Konflik Peran Pada FIF Group Kabupaten Pati

No	Kategori	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Status	a. Belum Menikah	47
	Perkawinan	b. Sudah Menikah	63
Jumlah			110

Sumber : FIF Group Kabupaten Pati 2019

Berdasarkan dari data tabel 1.2. diatas, status perkawinan dapat memicu terjadinya konflik peran. Karyawan yang sudah menikah terbukti lebih rentan mengalami konflik peran. Contoh ibu rumah tangga selain mengurus tugas dan tanggung jawab perusahaan dia juga harus mengurus keluarga (anak dan suami). Kesulitan yang dialami karyawan yang sudah menikah dalam menjalankan peran yang bersamaan menyebabkan karyawan sulit untuk memposisikan antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*).

Fenomena selanjutnya yaitu rendahnya komitmen organisasi yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Kurangnya rasa memiliki terhadap tempat kerja menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan. Berikut ini merupakan data komitmen organisasi karyawan pada FIF Group Kabupaten Pati berdasarkan masa bekerja karyawan.

Tabel 1.3
Data komitmen organisasi karyawan di FIF Group Kabupaten Pati

No	Masa bekerja	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin		(%)
			Wanita	Laki-laki	
1.	< 1 Tahun	47	25	22	42,8 %
2.	1-3 Tahun	45	19	26	41%
3.	lebih dari 3 Tahun	18	7	11	16,3%
	Jumlah	110			

Sumber : FIF Group Kabupaten Pati 2019

Berdasarkan dari data tabel 1.3 menunjukkan rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari karyawan yang bekerja merasa senang, nyaman atau sebaliknya terhadap organisasi, maka kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi masa bekerja kurang dari satu tahun menunjukkan persentase 42,8%, sedangkan dari masa bekerja 1-3 tahun dan lebih dari 3 tahun menunjukkan persentase lebih rendah dari masa kerja kurang dari satu tahun. Rendahnya komitmen organisasi terhadap organisasi atau ketidakpausan karyawan dapat memicu terjadinya *turnover intention*.

Dari beberapa fenomena keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran dan komitmen organisasi yang terjadi mengakibatkan keluar masuknya karyawan, berpindah pekerjaan dari perusahaan saat ini dengan perusahaan lain yang menurutnya lebih layak. Berikut data *turnover of labour* karyawan FIF Group Kabupaten Pati selama 3 tahun terakhir .

Tabel 1.4
Data *TurnoverOfLabour* Karyawan FIF Group Kabupaten Pati

Tahun	Karyawan Awal th	Karyawan Baru (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Akhir th	Persentase <i>Turnover Of Labour (%)</i>
2016	125	3	6	122	2,4%
2017	122	5	9	118	4,2%
2018	118	0	8	110	7,0%

Sumber : FIF Group Kabupaten Pati 2019

Berdasarkan data *turnover intention* karyawan FIF Group Kabupaten Pati menunjukkan tingkat keluar masuk karyawan mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 menunjukkan tingkat *turnover* mencapai 7,0% cukup tinggi, karena pada tahun 2018 tidak ada karyawan baru, berbeda dengan tahun sebelumnya dimana masih ada karyawan baru jika ada karyawan yang keluar. Kenaikan *turnover* pada tahun 2017 ke 2018 lebih tinggi sebesar 2,8% dibandingkan pada tahun 2016 ke 2017 sebesar 1,8%. Tingkat *turnover* karyawan pada setiap perusahaan memiliki standar tolerir yang berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* karyawan mencapai 10% pertahun adalah sangat tinggi menurut banyak standar (Ulil Amri dkk, 2017). Sedangkan (Dewa Ayu Putu Kharismawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2016) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10%.

Research Gap penelitian ini adalah Muhammad Hafid dan Arif Partono Prasetio (2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Nafiudin (2015) menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* .

Dyan Kurniawati dan Nugraheni Rintasari (2018) menyimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Komariah dkk (2015) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Abdurrahim dkk (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Auliya Annisa (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitiandengan judul **“PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERA, KONFLIK PERAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARAYAWAN FIF GROUP KABUPATEN PATI ”.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada FIF Group Kabupaten Pati yang terdiri sebagai berikut:

1.2.1. Variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran dan komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu *turnover intention*.

1.2.2. Obyek Penelitian di FIF Group Kabupaten Pati.

1.2.3. Responden yang diteliti yaitu seluruh karyawan FIF Group Kabupaten Pati, kecuali pimpinan perusahaan.

1.2.4. Waktu Penelitian yaitu bulan Maret 2019-Juni 2019.

1.3. Perumusan Masalah

FIF Group Kabupaten Pati adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik. Permasalahan yang terjadi di FIF Group Kabupaten Pati yaitu :

1. Banyaknya tuntutan perusahaan untuk bekerja dengan maksimal tetapi sering kali perusahaan tidak memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, mengakibatkan seorang karyawan tidak bisa menjaga keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan masalah pribadi karyawan dimana karyawan tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga.
2. Kesulitan yang dialami seseorang karyawan dalam membagi waktu pada saat yang bersamaan, sehingga menyebabkan karyawan sulit untuk memposisikan antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Permasalahan selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Karyawan yang rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati ?
- 1.3.2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati ?
- 1.3.3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati ?
- 1.3.4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati secara berganda ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah :

- 1.4.1. Menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati.
- 1.4.2. Menguji pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati.
- 1.4.3. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati.
- 1.4.4. Menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan FIF Group Kabupaten Pati secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1.5.1. Bagi manajemen FIF Group Kabupaten Pati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan FIF Group Kabupaten Pati dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja, konflik peran dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

1.5.2 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

